

夢や目標は具体的でなければ叶わない！？ 多くの欧米由来の成功哲学では、成功出来ないのは目標（ターゲット）が明確に定まっていないためであり、そのため努力してもムダが多く報いられないと考える。だから、第一に願望を明確にし、次に達成するための行程（ルート）を決め、代償・犠牲（時間、金銭、他の夢、家族の負担など）を払って集中して行う。プロ野球のイチロー選手のように小さい頃から目標を持っていたプロスポーツの選手は少なくない。しかし、本当はサッカー選手になりたいのに身体能力が高いから周囲のすすめで野球を始めたならば、サッカー選手になれる可能性はほとんどなくなる。

スポーツなどは活躍できるピークが比較的短期間であるから手法は正しいと言える。しかし、研究者や事業家には当てはまらないことが多い。たまたま何かの縁で始めたことがその道での頭角を現すと言った例が多い。与えられた課題（困難）から逃げずに真剣に努力を続けていると突如道が開けるようだ。だから、最初から夢や目標が定まっていなくても成功出来ない訳ではない。アプローチが違うのです。

ところで、演繹法と帰納法をご存じの方は多いでしょう。ごく簡単に言うと、演繹法は始めに仮説を立てそれを証明する事例を示す、反対に帰納法は集めた事例から法則を発見する手法。夢・願望を明確にするのは演繹法に近い。目の前の課題から道を発見するやり方は、帰納法の積み重ね（連続バグジョッパ）と言える。どちらが正しい、優れている訳ではない。また、常にどちら一方のタイプと断定することも出来ない。時と場合に拠るが、大抵どちらかが優位な傾向にあるようだ。6対4とか7対3とか人によって違おう。

目標明確タイプ優位の経営者が、経営計画を作成するならば、将来の社会情勢や市場・技術変化も考慮に入れ、まず5年とか3年の中長期計画を作成し、そこから単年を導きだすだろう。大手企業やコンサルタント会社が指導するやり方も大抵そうだと思う。経営計画は立派でしょう。しかし、社会経済変化の著しい現在数年後から導き出された計画は狂いも大きくなりがちです。さらに、売上や利益の目標の確保が社員や取引先を犠牲にしたり、気づかないところでお客様の不利益を発生させたりすることもある。低成長の時代、ライバル企業も含めみんなが成長し豊かに成るのは困難です。

課題重視タイプ優位の経営者の作成する経営計画は単年度計画が中心です。先のことなど分からないので緻密な長期計画は作成しません。日々の目標を達成するかどうかより、商品やサービスでよりお客様の喜ばれるものを提供することに真剣であり、社員や取引先の成長や反映に気を配ります。京セラの稲盛和夫氏も講演等で述べてありましたが、日本一や世界一を目指そうと社員には言っていたが具体的な方策は無く、日々の仕事に全力で打ち込んでいく内に少しずつ霧が晴れるよう道筋が見えてきたそうです。年輪経営で有名な伊那食品工業(株)でも売上は特に重視していないが連続増収だそうです。坂本光司著の「日本でいちばん大切にしたい会社」シリーズで取り上げられた企業にも多いようです。他には「ホワイト企業大賞」表彰企業も同様です。具体的に夢・目標が定まっていなくても、目の前の仕事に理想と価値を見だし努力をします。ただし、人は弱いもので、理想を追求しようと思っても「いつも頑張っているのに、今日は止めておこう」とか「努力を評価されないことが続いているのでやめたくなくなった」と思うことも多い。だからこそ、企業では、経営者の頭の中にある経営哲学・理念を明文化し、社員および経営者自らを律し、またその浸透に力を入れるのでしょう。目標管理より重視します。そうすると単年度計画も必要無いのではという人もいます。経営に関する多くの著書のある(株)武蔵野の小山昇社長によると、人は言われないとサボる傾向があり目標があると一応目標を目指すものだから、本当になって欲しい目標よりやや高い目標を与える。そうすると、単年度計画はいつも未達だが、実績は増収増益だとのこと。だから、成長させるためのツールとして単年度計画は絶対必要です。

中小零細企業は、経営理念と単年度計画で成長させるのがよろしいのではないのでしょうか？